

Palopäälliköiden ammattietiikka

Reijo Tolppi

ABSTRACT

This article is based on 1st of December 2001 inspected doctoral thesis *Nokiherroista palopäälliköiksi* (From soot lords to fire chiefs). A study of the development of the profession of fire chiefs of its current state from the standpoint of profession theory. *Acta Universitatis Tamperensis* 842. University of Tampere, Tampere 2001.

The Professional Ethics of Fire Chiefs

Ethical codes have recently aroused increasing interest in Finland and abroad. Traditionally only free professions like doctors and lawyers have had established ethical codes but especially in last two decades also many other trades like social workers, engineers and psychologists have formed their own national or international ethical codes.

The professional ethics of the rescue sector were summarised in 1997 in the sector's ethical guidelines. These guidelines consist of fire brigade virtues and ethical values. Fire brigade virtues are personal characteristics demanded from personnel in rescue services. These virtues are consideration, power of observation, compassion, persistence, skilfulness, accuracy, gallantry and loyalty. Ethical values give instructions for everyday working situations faced in rescue services. These values are humanity, impartiality, voluntary discipline, continuous readiness, rapid action, creativeness, reliability and bravery.

This article describes especially fire chiefs' attitudes towards fire brigade virtues and ethical values. The empirical analysis is based on a questionnaire sent to Finnish fire chiefs in autumn 1998. A total of 250 municipal fire chiefs, i.e. approx. 70 per cent of the profession as a whole, responded to the questionnaire. Fire chiefs viewed impartiality, continuous rea-

diness and reliability as the most important fire brigade virtues. Negligence of duties and lack of commitment as well as disloyalty toward colleagues were regarded as most common and most serious ethical problems in fire brigades.

Artikkeli perustuu tekijän 1.12.2001 tarkastettuun väitöskirjaan *Nokiherroista palopäälliköiksi*. Tutkimus palopäälliköiden ammattikunnan kehityksestä ja erityisesti nykytilasta professioneettisesta näkökulmasta tarkasteltuna. *Acta Universitatis Tamperensis* 842. University of Tampere, Tampere 2001.

"In a sense, codes of ethics represent a collective statement of the group's goal and expectations and serve as a reference point to which the individual practitioner may compare himself and modify his own behaviour." (Pavalko 1971, 101.)

1 EETTISET OHJEET TYÖELÄMÄSSÄ

Eettiset ohjeet työelämässä ovat olleet jatkuvasti vilkastuneen julkisen keskustelun aiheena aina 1960-luvulta lähtien. Tuolloin työelämän eettisten perusteiden pohdintaa edisti Euroopassa erityisesti naisten voimistuvat vaatimukset tasa-arvoisesta asemasta työmarkkinoilla, ja Yhdysvalloissa puolestaan mustan vähemmistön tarve ajaa oikeuksiaan myös työelämässä. Nykyisin eri puolilta maailmaa löytyy jo runsaat kaksikymmentä instituutiota, joiden pääasiallinen tehtävä on etiikan ja liike-elämän välisen suhteen tutkiminen. Myös alan oppituleja on perustettu yliopistoihin, ja aihepiirin ympärille on syntynyt useita omia julkaisuja, joista tärkeimmät ovat *Journal of Business Ethics* ja *Business & Professional Ethics Journal*.¹

Eettiset ohjeet muodostavat eräänlaisen hierarkian, jonka huipulla ovat eettiset koodit (codex ethicus, Ethical Code). Eettisessä koodissa todeaan arvot ja periaatteet, jotka määrittelevät orga-

nisaation tarkoituksen sekä organisaation vastuut keskeisiä sidosryhmiä kohtaan. Eettisiä koodeja konkreettisempia ovat käytännön koodit (Code of Practices), jotka kuvaavat yrityksen arvoja ja etiikkaa työntekijöille ja päätöksentekijöille ja toimivat päätöksentekoa ohjaavina normeina. Hierarkian tyvessä ovat toimintaohjeet (Codes of Conduct), jotka ovat lista arkipäivän toimintaa ohjaavista säännöistä ja niiden rikkomisesta aiheutuvista sanktioista. (Käsitteiden määrittelyt, Aaltonen & Junkkari 1999, 176 – 177. Eettisten sääntöjen juridisesta asemasta yksityiskohtaisemmin, ks. Schein 1992, 2 – 5.)

Useimmille eettisille säännöille yhteisiä piirteitä ovat ensinnäkin lojaalisuus asiakkaalle ja työnantajalle. Työntekijän on aina tehtävä parhaansa asiakkaan palvelemiseksi riippumatta asiakkaan iästä, rodusta, uskonnosta tai muusta vastaavasta seikasta, ja lisäksi hänen on oltava valmis palvelemaan asiakkaitaan tarvittaessa omasta mukavuudestaan tinkien. Edelleen eettisissä ohjeissa korostetaan yleensä lahjomattomuutta, tinkimätöntä ammatillisten periaatteiden noudattamista, rehellisyyttä sekä reilun pelin sääntöjä ammatinharjoittajien jäsenten keskinäisessä kilpailussa. (Greenwood 1966, 14 – 16; Kultgen 1988, 240 – 242; Reynolds 2000, 120 – 122)

Yritysten sisäiset eettiset koodit ovat erityisen yleisiä Yhdysvalloissa, joissa noin 75 prosentilla suuryrityksistä on eettinen koodi. Saksassa vastaava luku on noin 50, Britanniassa noin 40 ja Ranskassa noin 30. (Langlois & Schlegemilch 1990. [online]) Suomalaisista yrityksistä ei ole vastaavia tietoja kerätty. Uskaltanee kuitenkin olettaa, että meillä liikutaan samalla tasolla kuin Ruotsissa, jossa noin viidesosalla suuryrityksistä on oma eettinen koodisto (Brytting 1997, 672).

Suomessa eettisten ohjeiden laadinta vilkastui toisen maailmansodan jälkeen, ja erityisen runsaasti niitä laadittiin ja uusittiin 1980-luvulta lähtien. Perinteisesti ammattieettisiä koodeja on ollut vapailla ammatinharjoittajilla kuten lakimiehillä ja lääkäreillä, mutta heidän lisäksi myös esimerkiksi papit, sosiaalityöntekijät, psykologit, insinöörit ja sotilaat ovat laatineet omat ammattieettiset säännöt². Useimmissa tapauksissa eettiset koodit ovat syntyneet tai niitä on uudistettu varsin hiljattain, ja lähes poikkeuksetta ne on julkaistu ammattijärjestöjen aloitteesta.

2 PELASTUSALAN EETTISET OHJEET

Vaikka tulentorjunta on yksi vanhimmista julkisen vallan organisoimista palveluista, on palopäälliköiden ammattikunta suhteellisen nuori (Palotoimen synnystä Suomessa, ks. esim. Nuoreva 1980 ja Juuti 1993). Ensimmäinen vakinnainen palokunta perustettiin Helsinkiin vuonna 1861 ja laajassa mitassa palokuntia alettiin perustaa vasta ensimmäisen palolain (L 202 / 1933) säätämisen jälkeen. Pitkään palopäälliköt olivat varsinkin maaseudulla tyypillisesti sivutoimisia viranhaltijoita. Vasta vuoden 1975 palo- ja pelastustoimilain (L 559/1975) myötä siirryttiin koko maassa päätoimisiin palopäälliköihin ja yhtenäisiin koulutusvaatimuksiin.

Palokuntaelämää on perinteisesti sisältynyt hyvin voimakas ammattiin sosiaalistuminen. Vahvan ammatti-identiteetin syntyä on tukenut toisaalta vanha perinne, jossa palomiehet velvoitettiin asumaan paloasemilla, eli asema oli paitsi työpaikka myös koti. Lisäksi alalle tulevat uudet rekrytit on koko koulutushistorian ajan koulutettu yhdessä sisäoppilaitostyyllisessä oppilaitoksessa, mikä on ollut otollinen kasvualusta sosiaalistamiselle ja indoktrinoinnille. Voimakas sosiaalistuminen on käytännössä ilmennyt sekä voimakkaasti toimintaa ohjaavana tapakulttuurina myös poikkeuksellisen pitkälle vietyinä alan sisäisenä käyttäytymisnormistona (Ks. esim. palokuntien laaja ja yksityiskohtainen etikettiopas Allinniemi, 1996).

Suomessa palokunnilla on ensi metreistä alkaen ollut paitsi yhteisön turvallisuuteen myös laajemmin yhteiskuntaan ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen kytkeytyviä tavoitteita. Suomen vanhin palokunta -vuonna 1838 perustettu Turun V.P.K – määrittelee peruskirjassaan palokunnan keskeiseksi tavoitteeksi ”att närmä... klasserna till hvandra, samt skingra det misstörande som råder emellan dem” (Julin 1838). Tällaista taustaa vasten on yllättävää, että pelastusala sai omat eettiset ohjeet niinkin myöhään kuin vuonna 1997.

Pelastusalan eettisten ohjeiden synty Suomessa oli osa kansainvälistä pelastusalan eettisten sääntöjen pohdintaa, jonka juuret juontavat Yhdysvaltoihin. Siellä alan johtava järjestö National Fire Protection Association (NFPA) määritteli vuonna 1992 pelastusalan eettiset säännöt seuraavasti:

* Fire officers are expected to be ethical in their conduct. Ethics implies honesty, doing what is right, and performing to the best of one's ability. For public safety personnel, ethical responsibility extends beyond one's individual performance. In serving the citizens, public safety personnel are charged with the responsibility of ensuring the provision of the best possible safety and service.

Ethical conduct requires on the part of all public safety personnel. Choices must be made on the basis of maximum benefit to the citizens and the community. The process of making these decisions must be also open to the public. The means of providing service as well as the quality of the service provided must be above question and maximize the principles of fairness and equality as well as those of efficiency and effectiveness" (NFPA 1021, Standard for Fire Officer Professional Qualifications, Appendix A-1-3, 1992)

Meillä palo- ja pelastustoimen eettisten periaatteiden rakentamisessa keskustelun avaajana toimi Suomen Palopäälystöliitto, joka periaatteita hahmotellessaan toimi läheisessä yhteistyössä sisäasiainministeriön, alan ammattiliittojen, oppilaitosten, järjestöjen sekä ammattilehtien kanssa. Avaustaan Palopäälystöliitto perusteli arvojen ja etiikan korostumisella yhteiskunnallisessa keskustelussa ja tarpeella kirjata pelastusalan arvoperintöä aikaisempaa tarkemmin. (Suomen Palopäälystöliitto 2000, 406 – 407)

Suomen palo- ja pelastustoimen eettiset periaatteet koostuvat palokuntahyveistä, eettisistä arvoista, käyttäytymisohjeista ja arvohierarkiasta. (Suomen Palopäälystöliitto 1997). Palokuntahyveet ovat arvoja ja ominaisuuksia, jotka tekevät henkilöistä tehtäviinsä sopivia ja arvostettavia³. Pelastusallalla erityisesti vaadittavat ominaisuudet on perinteisesti rinnastettu ritarillisiin hyveisiin, ja tämän näkyvänä tunnuksena kahdeksansakaraisesta Maltaan rististä on muodostunut palokuntahyveiden tunnus. Tähdien jokainen sakara kuvaa ritarillista hyvettä, jotka ovat

- hienotunteisuus
- huomiokyky
- myötätunto
- periksiantamattomuus
- taitavuus
- tarkkuus

- urheus
- uskollisuus.

Eettiset arvot ilmenevät henkilön käyttäytymisessä. Pelastustoimen ratkaisujen on laajojen valtaoikeuksien takia oltava kaikissa tilanteissa myös eettisesti kestäviä. Pelastustoimen eettisissä arvoissa on perimmäältään kyse ammattikunnan aikojen kuluessa muokkaamista päämäärästä, jotka opastavat sen jäseniä menetelemään ja käyttäytymään koko ammattikunnan aseman ja vastuun mukaisesti. Suurimmaksi osaksi eettiset arvot ovat yksilön ominaisuuksia, mutta samalla ne kuvaavat myös yhteisön toimintaperiaatteita. Kaikki palokuntahyveet sisältyvät johonkin eettiseen arvoon, jotka noudattavat samaa kahdeksan pääkohdan jakoa.

Eettisissä arvoissa ammatillisuus on eräänlainen yläkäsite. Ammatillisuuteen liittyy ammatinomainen asenne, jolla tarkoitetaan ammattiin sitoutumista ja ammattilypeyttä sekä työyhteisön arvomaailman sisäistämistä. Ammatillisuuteen pohjaavat palo- ja pelastustoimen eettiset arvot on määritelty seuraavasti:

1. Inhimillisyys (ihmisarvon kunnioitus, myötätunto, hienotunteisuus)
2. Tasapuolisuus (paras mahdollinen toiminta uhrin tai kohteen parhaaksi tämän taustatekijöistä riippumatta)
3. Vapaaehtoinen kurinalaisuus (halu tehdä myönnytyksiä yhteisesti oikeana pidetyn asian vuoksi)
4. Jatkuva valmius (jokahetkinen lähtövalmius ja -varmuus sekä toimintakuntoisuus)
5. Nopeus (tarkkuus, riipeys, tehtävien kiireellinen hoitaminen)
6. Luovuus (huomiokyky, taitavuus, käytännöllinen joustavuus)
7. Ehdoton luotettavuus (rehellisyys, uskollisuus, periksiantamattomuus)
8. Rohkeus (urheus ja määrätietoinen toimiminen muiden hyväksi tarvittaessa omasta turvallisuudesta tinkien).

Palo- ja pelastustoimen eettisissä ohjeissa on eroteltu arvoja myös niiden vaikutuspiirin mukaan. Arvojen keskinäinen järjestys on seuraava:

Taulukko 1. Palopäälliköiden käsitykset eettisten arvojen merkityksestä palopäällikön työn näkökulmasta.

Summamuuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Cronbachin alfa-kerroin
Tasapuolisuus	1,86	,280	0,43
Jatkuva valmius	1,75	,411	0,24
Luotettavuus	1,74	,521	0,44
Inhimillisuus	1,71	,361	0,33
Luovuus	1,68	,388	0,40
Nopeus	1,66	,444	0,67
Vapaaehtoinen kurinalaisuus	1,43	,543	0,27
Rohkeus	1,25	,708	0,59

1. inhimillisuusarvot
2. ympäristöarvot
3. kulttuuriarvot
4. talousarvot.

Inhimillisuusarvot ovat muita arvokkaammat, ja ihmishengen pelastaminen on aina etusijalla. Ympäristöarvot ja eläinten pelastaminen ovat toiseksi arvokkainta. Ympäristön vahingoittuminen voi vaikuttaa myös ihmisten elämään ja tätä kautta inhimillisuusarvoihin usean sukupolven ajan. Seuraavaksi arvokkaimpia ovat kulttuuriarvot, koska kulttuuriarvot ovat usein ainutkertaisia ja niiden vaurioituminen on peruuttamatonta. Näistä arvopiireistä viimeisellä sijalla ovat taloudelliset arvot, jotka tuhotapauksissa ovat yleensä helpoimmin korvattavissa.

Arvopiirien järjestys on laadittu pelastustyönjohtajan avuksi sellaisiin tilanteisiin, joissa joudutaan tekemään kiireellisyyspäätöksiä eri arvopiirien välillä. Pelastustoimen eettisissä ohjeissa kuitenkin korostetaan, että jokaisen pelastustehtävissä toimivan on sisäistettävä arvohierarkian merkitys osana koko palo- ja pelastustoimen syvintä olemusta.

Uutuutensa vuoksi palo- ja pelastusalan eettisten sääntöjen ohjausvoima ei ole itsestäänselvyys, kuten on esimerkiksi lääkinetiikan kaltainen vakiintunut professionaalinen koodisto.

Palopäälliköiden suhtautumista alan eettisiin ohjeisiin selvitettiin antamalla päälliköille luettelo eettisistä arvoista johdetuista käyttäytymisohjeista, joiden avulla eettisten ohjeiden laatija on pyrkinyt soveltamaan ohjeiden keskeisiä perusajatuksia käytännön tilanteisiin. Kutakin kahdeksaa eettistä arvoa kuvasi kyselylomakkeessa kaksi käyttäytymisohjetta. Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin arvioimaan viisiportaisella asteikolla ohjeiden merkitystä palopäällikön näkökulmasta.⁴

Taulukossa 1 palopäälliköiden arvioitavaksi annetuista käyttäytymisohjeista on muodostettu summamuuttujat, jotka on nimetty kunkin käyttäytymisohjeen taustalla olevan eettisen arvon mukaisesti. Tämän jälkeen summamuuttujat on järjestetty palopäälliköiden vastausten keskiarvojen mukaiseen järjestykseen.

Tosiassissa taulukon 1 summamuuttujat eivät olleet kovinkaan onnistuneita: kuten pienistä Cronbachin alfa-kertoimen arvoista voi päätellä, eivät palopäälliköt vastanneet samaa eettistä arvoa kuvaaviin käyttäytymisohjeisiin kovinkaan samansuuntaisesti. Näyttääkin siltä, että eettisten ohjeiden sananvalintoja pitäisi vielä tarkentaa.

Asteikolla -2 (merkityksetön) - +2 (hyvin tärkeä) palopäälliköiden arviot kasaantuivat positiiviseen ääripäähän. Tämä oli odotettavissa, koska eettiset arvot sisältävät runsaasti väitteitä,

joihin on kenen tahansa helppo yhtyä. Vastausten kasaantuminen näkyi myös arviointias-teikon kapeana käyttönä. Ainoastaan rohkeutta arvioidessaan vastaajat käyttivät koko arviointi-asteikkoa ja kapeimmillaan eli tasapuolisuuden merkitystä arvioidessaan summamuuttujan arvot vaihtelivat välillä 1,0 – 2,0.⁵

Tasapuolisuus kohoaa selvästi tärkeimmäksi eettiseksi arvoksi, mutta viiden seuraavan summamuuttujan väliset erot jäivät vähäisiksi. Sitä vastoin kahden viimeisen summamuuttujan (vapaaehtoinen kurinalaisuus ja rohkeus) keski-arvot ovat selvästi alemmalla tasolla muihin verrattuna.

Tasapuolisuudesta (ka. 1,84), jatkuvasta valmiudesta (ka. 1,75) ja luotettavuudesta (ka. 1,74) annetut arviot olivat hyvin samansuuntaisia, eikä vastaajajoukosta juurikaan löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

Virkaiällä ($p=0,013$)^{mw} ja viranhoitokunnan asukasluvulla ($p=0,031$)^{kw} oli selvin vaikutus siihen, kuinka tärkeänä eettisenä arvona vastaajat pitivät inhimillisyyttä (ka. 1,71). Virkaiältään vanhimmat – yksitoista vuotta tai pitempään tehtävässään toimineet – arvottivat inhimillisyyden eettisenä arvona korkeammalle kuin nuoremmat kollegansa (ka. 1,75 vs. 1,66). Edelleen asukasluvun perusteella selvästi kollegoitaan enemmän inhimillisyyttä painottivat pienehköjen (3000 – 4999 asukasta) kuntien päälliköt (ka. 1,84 vs. muiden keskiarvot 1,64 – 1,73). Pienillä paikkakunnilla palopäälliköt ovat näkyvän virkansa vuoksi yleensä hyvin tunnettuja henkilöitä, mikä lähentää heidän suhdettaan asiakkaisiinsa.

Luovuutta (ka. 1,68) ja nopeutta (ka. 1,66) vastaajat pitivät kutakuinkin yhtä tärkeinä eettisinä arvoina. Luovuuden merkityksestä vastaajat antoivat varsin yhdensuuntaisia arvioita, ja ainoastaan puoluekanta erotteli vastaajajoukkoa tehokkaasti: vahvojen kuntapuolueiden RKP:n ja Keskustan kannattajat eivät pitäneet luovuutta yhtä suuressa arvossa kuin muut. ($p=0,013$)^{kw}. Näiden puolueiden kannattajat toimivat yleensä pienehköissä kunnissa, joissa tilanteita on niukasti ja perinteiset toimintatavat useimmissa tapauksissa riittäviä.

Suhtautuminen vapaaehtoiseen kurinalaisuuteen (ka.1,43) näyttää liittyvän palokunnan rakenteeseen. Vapaaehtoishenkilöstön varassa toimivat palokunnat eivät voi kurinalaisuutta korostaa. Tiukka kuri voi johtaa siihen, että vapaapalokunnat eivät saa rekrytoitua halukkaita

vapaaehtoisia. Sen sijaan työsuhteessa olevalle henkilöstölle kurinalaisuus on keskeinen hyve.

Muihin eettisiin arvoihin verrattuna palopäälliköt pitivät rohkeutta (ka. 1,25) selvästi merkitykseltömämpänä. Yllättävää kyllä, eniten rohkeutta arvostavat vanhemmat palopäälliköt ($p=0,044$)^{mw}. Samansuuntaisesti vaikutti myös palopäällikkökokemus. Korkeintaan kymmenen vuotta päällikkönä toimineiden vastausten keskiarvo oli 1,12, kun tätä pitempään päällikkönä toimineiden vastausten keskiarvo kohosi 1,35:een ($p=0,028$)^{mw}.

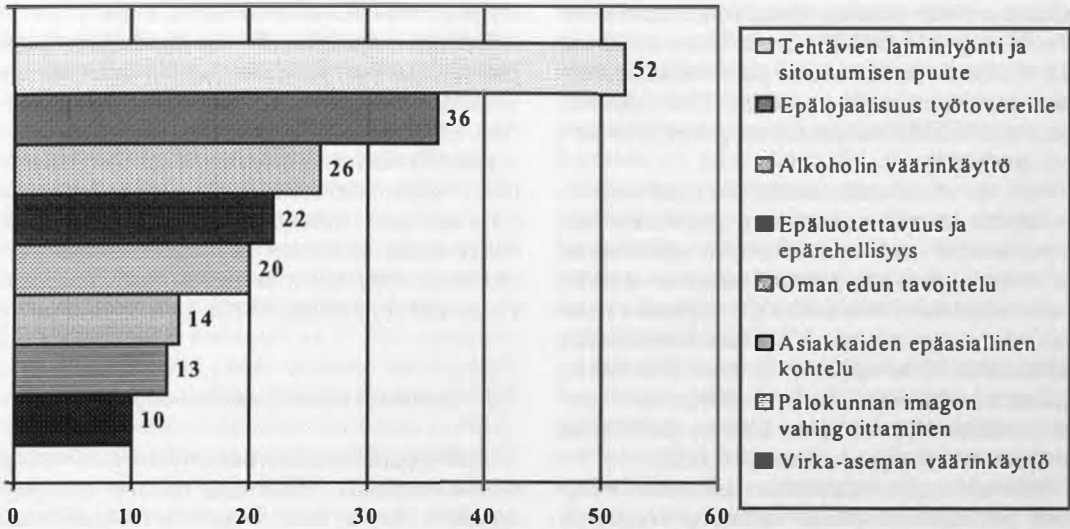
Eettisten arvostusten kulttuurisidonnaisuus tulee erityisen hyvin esille puhuttaessa rohkeudesta eettisenä arvona (Kulttuurierojen merkityksestä palokuntien eettisiin sääntöihin laajemmin, ks. Grant & Hoover 1994, 400 – 402). Suomalaisessa palokuntakulttuurissa rohkeus on selvästi taka-alalla, eikä julkisen sanankaan kielenkäytössä juuri käytetä sanoja rohkeus tai sankarillisuus palokunnan toiminnasta raportoitaessa. Tilanne on aivan toinen esimerkiksi Yhdysvalloissa, jossa kykyä rohkeaan ja sankarilliseen toimintaan pidetään erottamattomana osana pelastustyöhön osallistuvien ammattitaitoa⁶.

3 AMMATTIEETTISET ONGELMAT PALOKUNNISSA

3.1 Yleisimmät ammattieettiset ongelmat

Palopäälliköiden näkemyksiä yleisimmistä ammattieettisistä ongelmista selvitettiin avokysymyksellä, jossa heitä pyydettiin luettelemaan kolme mielestään yleisintä epäeettisen toiminnan muotoa palokunnissa. Seuraavassa palopäälliköiden vastaukset on ryhmitelty kahdeksaan luokkaan. Ryhmittely on tietoisesti rakennettu siten, että se soveltuu mahdollisimman hyvin sekä yleisimpien että pahimpien eettisten ongelmien erittelyyn palokunnissa. Kaaviossa 1 yleisimmät ongelmat on järjestetty sen perusteella, kuinka suuri osa vastaajista sijoitti kyseisen ilmiön kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon.

Selvästi yleisimpänä epäeettisen toiminnan muotona palopäälliköt pitivät tehtävien laiminlyöntiä ja sitoutumisen puutetta. Yli puolet vastaajista asetti sen kolmen tärkeimmän epäeettisen toiminnan muodon joukkoon. Selvästi muita enemmän tehtävien laiminlyönti ja sitoutumisen puute häiritsi 45 – 49 -vuotiaita vastaajia, joista 83 %



Kaavio 1: Yleisimmät epäeettisen toiminnan muodot palokunnissa (%).

nimesi tämän ilmiön yhdeksi yleisimmistä epäeettisen toiminnan muodoista. Vastakkaista ääripäätä edustivat nuorimmat päälliköt, joista vain joka kolmas oli samalla kannalla ($p=0,020$). Iän ohella palopäälliköiden näkemyksiin tehtävien laiminlyömiseen ja sitoutumisen puutteeseen vaikuttivat aluepalopäällikköstatus ($p=0,018$), viranhoidokunnan asukasluvu ($p=0,014$) sekä palokuntamuoto ($p=0,003$). Nämä kolme erotte-lukriteeriä jakoivat palopäällystöä hyvin samalla tavalla ja kaikkien kolmen kohdalla suuntaus oli samanlainen: mitä suuremmasta toimintayksiköstä oli kyse, sitä yleisempää oli tehtävien laiminlyönti ja heikko sitoutuminen.

Runsas kolmasosa palopäälliköistä nosti epälojaalisuuden työtovereita kohtaan kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Palopäälliköiden näkemyksiin epälojaalisuuden yleisyydestä vaikuttivat vastaajan ikä sekä pelastusalan kokemuksen määrä ennen päälliköksi ryhtymistä. Vanhimmista päälliköistä 60 % piti epälojaalisuutta työtovereita kohtaan yhtenä yleisimmistä epäeettisen toiminnan muodoista, kun 45–49-vuotiaista samalla kannalla oli vain kuusi prosenttia. Muissa ikäluokissa epälojaalisuuden työtovereita kohtaan nosti kolmen yleisimmän epäeettiseen toimintamuodon joukkoon 35–37 % vastaajista ($p=0,009$). Pitkä kokemus (11 vuotta tai enemmän) palokuntaelämästä ennen nykyistä tehtävää vähensi havaintoja epälojaali-

suudesta. Heistä 22 % asetti epälojaalisuuden kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon, kun lyhemmän pelastusalan kokemuksen omaavista vastaava prosenttiosuus vaihteli välillä 47–49 ($p=0,011$). Kaiken kaikkiaan ihmisuhde- ja lojaalisuusongelmat kriisiorganisaatioissa kärjistyvät helposti hyvinkin vakaviksi: ääriesimerkinä tästä ovat väkivalta työtovereita kohtaan, mikä on noussut Yhdysvaltaisissa palokunnissa vakavasti otettavaksi ongelmaksi (Leusch 1999, 56–59).

Joka kolmas vastaaja piti oman edun tavoittelua ja joka neljäs päällikkö palokunnan imagon vahingoittamista yhtenä yleisimmistä epäeettisen toiminnan muotona. Näihin ilmiöihin vastaajat suhtautuivat hyvin yhdenmukaisesti, eikä tilastollisesti merkitseviä käsityseroja löytynyt. Imagon vahingoittamisella palokunnissa tarkoitettiin korostuneesti toimintaa virantoimituksessa, kuten liikennesäänöistä piittaamaton ajotapa virka-autoilla tai huolimattomuus univormun käytössä. Toisin kuin poliiseilta pelastusalan henkilöstöltä ei vapaa-aikana näytetä vaadittavan sen suurempaa nuhteettomuutta kuin keneltä tahansa muultakaan.

Asiakkaiden epäasiallisen kohtelun asetti 14 % vastaajista kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Erityisen yleisenä ongelmana asiakkaiden epäasiallista kohtelua pitivät jo koulutusvaiheessa vanhempia kolle-

goita enemmän asiakaspalvelutaitoja opiskelleet alle 45-vuotiaat päälliköt, joista lähes neljäsosa (23 %) asetti tämän kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Tätä vanhemmista päälliköistä saman näkemyksen jakoi vain 9 % ($p=0,019$).

Noin kymmenesosa vastaajista nosti alkoholin käytön kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Alkoholin väärinkäyttö on lähinnä pienien, pelastustoimessa ainakin osaksi vapaaehtoishenkilöstöön nojaavien paikkakuntien ongelma: alle 8000 asukkaan kuntien päälliköistä 19 % asetti sen kolmen yleisimmän epäeettisen toimintamuodon joukkoon kun asukasluvultaan tätä isompien kuntien päälliköistä heitä oli vain neljä prosenttia ($p=0,006$).

Harvinaisimpina epäeettisen toiminnan muotoina palopäälliköt pitivät epäluotettavuutta ja epärehellisyttä sekä virka-aseman väärinkäyttöä, joista ensiksi mainitun nosti seitsemän ja viimeksi mainitun kuusi prosenttia vastaajista yhdeksi yleisimmistä epäeettisen toiminnan muodoista (Esimerkki julkisuudessa esiintyneestä virka-aseman väärinkäyttötapauksesta, ks. Lahdesmäki 2000, B 11). Palopäälliköiden näkemykset sekä epäluotettavuuden ja -rehellisuuden että virka-aseman väärinkäytön yleisyydestä olivat hyvin samansuuntaisia, eikä vastaajajoukosta

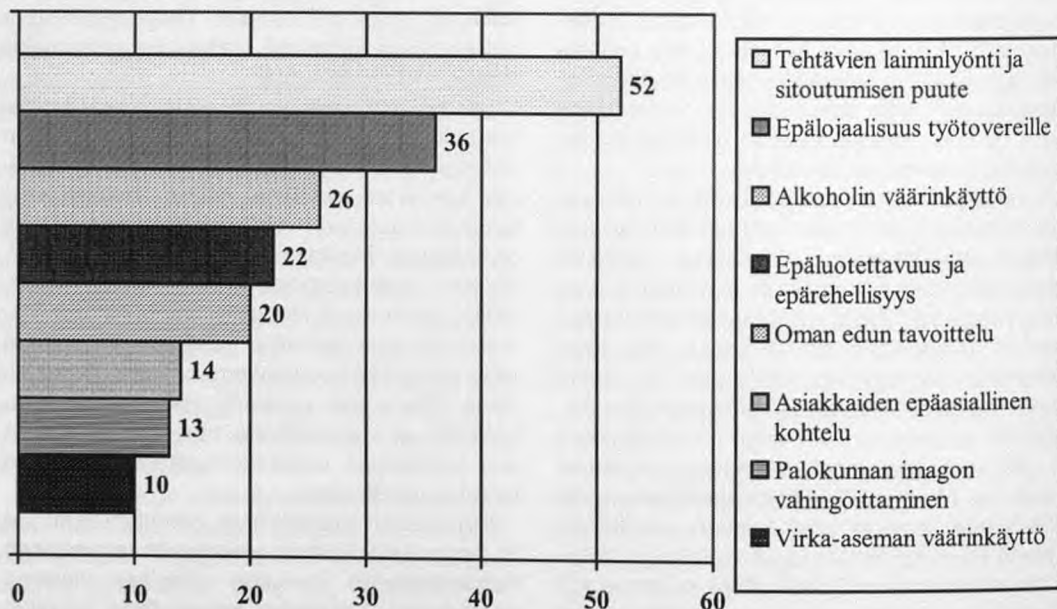
löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

Runsa neljäsosa (27 %) vastaajista asetti jonkin muun kuin jo edellä mainitut ilmiöt kolmen yleisimmän eettisesti arveluttavan toimintamuodon ryhmään. Muista tekijöistä selvästi eniten mainintoja saivat vaitolovelvollisuuden rikkominen (7 mainintaa) sekä suvaitsevaisuuden puute (7 mainintaa). Kyselyn ajankohta (syksy 1998) näkyy siinä, että lakot ja "väärin ymmärretty" ammattiyhdistystoiminta saivat neljä mainintaa yleisimpiä epäeettisiä ilmiöitä kartoitettaessa.

3.2 Pahimmat ammattieettiset ongelmat

Myös palopäälliköiden näkemyksiä pahimmista ammattieettisistä ongelmista tutkittiin avokysymyksellä, jossa heitä pyydettiin luettelemaan kolme mielestään pahinta epäeettisen toiminnan muotoa palokunnissa. Kaaviossa 2 palopäälliköiden vastaukset on ryhmitelty kahdeksaan luokkaan ja järjestetty sen perusteella, kuinka suuri osa vastaajista sijoitti kyseisen ilmiön kolmen pahimman epäeettisen toimintamuodon joukkoon.

Pahimpana epäeettisen toiminnan muotona palopäälliköt pitivät tehtävien laiminlyöntiä ja sitoutumisen puutetta, jonka yli puolet vastaajista



Kaavio 2: Pahimmat epäeettisen toiminnan muodot palokunnissa (%).

nimesi yhdeksi pahimmista epäeettisen toiminnan muodoista. Huomattavasti muita suuremman painoarvon tehtävien laiminlyömiselle ja sitoutumisen puutteelle antoivat vakinaisten palokuntien päälliköt, joista lähes kolme neljänestä nosti tämän ilmiön kolmen pahimman epäeettisen toiminnan joukkoon. Puolivakinaisten palokuntien sekä sopimuspalokuntien varassa toimivien kuntien päälliköistä samalla kannalla oli runsaat 40 % ($p=0,011$). Myös viranhoitokunnan asukasluvun perusteella palopäälystöstä löytyy selvät ääripisteet: kaksi kolmesta yli 15 000 asukkaan kunnan päälliköistä pitää tehtävien laiminlyöntiä ja sitoutumisen puutetta yhtenä kolmesta pahimmasta epäeettisen toiminnan muodoista palokunnissa, kun alle 3000 asukkaan kuntien päälliköistä heitä on vain 23 % ($p=0,023$). Sekä asukasluvun että palokuntamuodon perusteella jakauma on samansuuntainen. Mitä enemmän pelastustoimi perustuu vapaaehtoiseen henkilöstöön, sitä vähemmän ilmenee tehtävien laiminlyöntiä ja sitoutumisen puutetta.

Yli kolmasosa päälliköistä nosti epälojaalisuuden työtovereita kohtaan kolmen pahimman epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Palopäälliköiden näkemyksiin epälojaalisuuden merkityksestä vaikuttivat palopäällikkökokemus ennen nykyistä virkaa ja viranhoitokunnan sijainti. Jo ennen nykyistä tehtävää päällikkönä olleista vastaajista 42 % piti epälojaalisuutta yhtenä pahimmista epäeettisen toiminnan muodoista, mikä on yli kaksi kertaa niin paljon kuin päälliköillä, joilla ei ollut aikaisempaa päällikkökokemusta ($p=0,016$). Palokunnasta toiseen siirtyminen on aina ongelmallista, koska vanhojen organisaatioiden tapaan palokunnilla on yleensä vahva toimintakulttuuri, jonka muuttaminen on vaikeaa. Selvästi muita vakavammaksi epälojaalisuuden työtovereille kokivat Lapin läänin päälliköt, joista peräti 83 % piti sitä yhtenä pahimmista epäeettisen toiminnan muodoista. Syitä Lapin päälliköiden poikkeukselliseen käyttäytymiseen on vaikea löytää. Vastakkaista ääripäätä edustivat Etelä-Suomen läänin päälliköt, joista epälojaalisuuden nosti pahimpien epäeettisten toimintamuotojen joukkoon vain joka neljäs ($p=0,044$).

Runsas neljäsosa vastaajista nimesi alkoholin väärinkäytön yhdeksi pahimmista epäeettisen toiminnan muodoista. Alkoholin käytön suhteen vastaajia erotteli parhaiten palokuntamuoto ja viranhoitokunnan asukasluku. Selvästi vakavimpana ongelmana alkoholin käyttöä pitivät päälliköt

sellaisissa kunnissa, joissa operatiivinen vastuu oli sopimuspalokunnilla. Heistä 42 prosenttia piti alkoholin käyttöä yhtenä kolmesta pahimmasta epäeettisen toiminnan muodoista palokunnissa. Puolivakinaisten palokuntien päälliköistä samalla kannalla oli joka viides (21 %) ja vakinaisten palokuntien päälliköistä vain 15 % ($p=0,018$). Tästäkin ilmenee selvästi, että vapaaehtoisen henkilöstön kanssa toimivat palopäälliköt joutuvat jatkuvasti tasapainottelemaan tiukan kurinpidon ja henkilöstön sitoutumisen ja motivaation ylläpitämisen välillä.

Noin viidesosa vastaajista asetti oman edun tavoittelun sekä epäluotettavuuden ja epärehellisuuden kolmen pahimman epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Epäluotettavuuden ja epärehellisuuden merkityksestä palopäälliköt olivat hyvin yksimielisiä, eikä tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajakunnasta löytynyt. Oman edun tavoittelua pitivät erityisen vakavana eettisenä ongelmana aluepalopäälliköt, joista 39 % nosti tämän ilmiön kolmen pahimman epäeettisen toimintamuodon joukkoon. Muista päälliköistä vastaava osuus oli ainoastaan 15 % ($p=0,005$). Aluepalopäällikköstatuksen lisäksi palopäälystöstä erotteli tilastollisesti tehokkaasti kunnan palokuntamuoto: sopimuspalokuntien varassa toimiville päälliköille oman edun tavoittelu oli hyvin vieras eettinen ongelma – heistä vain 5 % nosti asian esille, mutta puolivakinaisten palokuntien päälliköistä jo 21 % ja vakinaisten palokuntien päälliköistä reilu kolmannes (35 %) nimesi oman edun tavoittelun yhdeksi kolmesta pahimmasta epäeettisen toiminnan muodoista ($p=0,006$). Aluepalopäällikköasemaan ja palokuntamuotoon perustuvat havainnot tukevat hyvin toisiaan. Kiusaus oman edun tavoitteluun on selvästi suurempi vakinaisissa palokunnissa, joissa henkilöstön sivutoimet ovat yleisiä ja joissa voi syntyä mahdollisuuksia käyttää työaikaa ja työpaikan resursseja omien etujen ajamiseen.

Asiakkaiden epäasiallista kohtelua ja palokunnan imagon vahingoittamista vastaajat pitivät kutakuinkin yhtä vakavina eettisinä ongelmina: asiakasnäkökulman nosti 14 % ja imagon vahingoittamisen 13 % vastaajista pahimpien epäeettisten toimintamuotojen ryhmään. Päälliköiden suhtautumisessa näihin ilmiöihin ei juuri eroja esiintynyt.

Joka kymmenes vastaaja mainitsi virka-aseman väärinkäytön kolmen pahimman epäeettisen toimintamuodon ryhmässä. Viranhoitokunnan

sijainnilla oli yhteys palopäälliköiden suhtautumiseen virka-aseman väärinkäyttöksi: Oulun ja Lapin läänien päälliköistä ei yksikään nostanut virka-aseman väärinkäyttöä kolmen pahimman epäeettisen toimintamuodon ryhmään ja Länsi-Suomen päälliköistäkin vain 6 %. Sitä vastoin Itä-Suomen päälliköistä sen nosti esille 18 % vastaajista ja Etelä-Suomen päälliköistä jo 22 %. Virka-aseman väärinkäyttö on herkkä aihe, joka saattaa nousta esille yksittäisen, paljon julkisuutta saavan tapauksen vuoksi. Onkin oletettavaa, että kyselyn ajankohta vaikutti voimakkaasti saatuihin tuloksiin.

Edellä käsiteltyjen lisäksi joka viides vastaaja nosti jonkin muun tekijän kolmen pahimman epäeettisen ilmiön joukkoon. Muista ongelmista selvästi pahimpana vastaajat pitivät vaitiolovelvollisuuden rikkomista (7 mainintaa), mikä sai saman verran mainintoja myös yleisimpiä epäeettisiä ilmiöitä kysyttäessä.

4 TIIVISTELMÄ AMMATTIEETTISISTÄ ONGELMISTA PALOKUNNISSA

Sekä yleisimpinä että pahimpina ammattieettisinä ongelmia vastaajat pitivät tehtävien laiminlyöntiä ja sitoutumisen puutetta sekä epälo-

jaalisuutta työtovereita kohtaan. Alkoholin väärinkäyttöä sekä epäluotettavuutta ja epärehellisyyttä palopäälliköt pitivät pahoina, mutteivät kovin yleisinä eettisinä ongelmina, ja palokunnan imagon vahingoittamista puolestaan suhteellisen yleisenä, mutta ei kovin pahana ongelmana. Tulos sopii hyvin yhteen yhdysvaltalaisen pelastusalan tutkimuksen kanssa, jossa esimiesasemassa olevat henkilöt arvioivat kaikkein epäeettisimmiksi asioiksi omien virheiden säilyttäminen toisten niskoille, luottamuksellisen tiedon väärinkäytökset, asiakirjojen väärentäminen, kunnian ottaminen työtovereiden työstä sekä huomattavat taloudelliset väärinkäytökset (Grant & Hoover 1994, 400 – 402).

Ammattietiikka on pelastusallalla varsin tuore keskustelunaihe, ja aihepiirin vieraus ilmeni vastausten suurena katona. Kato puolestaan johti siihen, että tilastollisen testauksen edellytykset jäivät kovin usein puutteellisiksi. Tulosten yleistävyyttä kuitenkin parantaa se, että kato kohdistui suhteellisen tasaisesti koko vastaajajoukkoon. Taulukossa 2 on tilastollisesti merkitseviä käsityseroja ammattieettisistä ongelmista eritelty tarkemmin.

Parhaiten palopäälliköiden suhtautumiseroja ammattieettisiin ongelmiin selittivät viranhoidokunnan palokuntamuoto ja vastaajan ikä, jotka

Taulukko 2. Palopäälliköiden suhtautumiserot ammattieettisiin ongelmiin.

Selitettävä	Selittävä tekijä ilmiön yleisyyden perusteella	Selittävä tekijä ilmiön vakavuuden perusteella
Alkoholin väärinkäyttö	- Viranhoidokunnan asukasluku	- Palokuntamuoto - Viranhoidokunnan asukasluku
Asiakkaiden epäasiallinen kohtelu	- Vastaajan ikä	- Vastaajan ikä
Tehtävien laiminlyönti ja sitoutumisen puute	- Vastaajan ikä - Aluepalopäällikköstatus - Viranhoidokunnan asukasluku - Palokuntamuoto	- Viranhoidokunnan asukasluku - Palokuntamuoto
Epälojaalisuus työtovereille	- Vastaajan ikä - Pelastusalan työkokemus	- Aikaisempi palopäällikkökokemus - Viranhoidokunnan sijainti
Epäluotettavuus ja epärehellisyys	Ei merkitseviä eroja	Ei merkitseviä eroja
Oman edun tavoittelu	Ei merkitseviä eroja	- Aluepalopäällikköstatus - Palokuntamuoto
Palokunnan imagon vahingoittaminen	Ei merkitseviä eroja	Ei merkitseviä eroja
Virka-aseman väärinkäyttö	Ei merkitseviä eroja	Ei merkitseviä eroja

molemmat vaikuttivat tilastollisesti merkitsevästi vastaajien käsityksiin neljän eri ammattieettisen ongelman yleisyydestä tai vakavuudesta. Tehtävien laiminlyönti ja sitoutumisen puute oli vakinaisten palokuntien päälliköiden mielestä sekä yleisempi että vakavampi ongelma kuin muiden päälliköiden mielestä. Edelleen sopimuspalokuntien varassa toimivien kuntien päälliköt pitivät alkoholin väärinkäyttöä huomattavasti pahempana ongelmana kuin toiset ja toisaalta oman edun tavoittelua huomattavasti lievempänä ammattieettisenä ongelmana kuin muut päälliköt. Kaiken kaikkiaan vapaaehtoishenkilöstön käsitykset alan ammattietiikasta eroavat yllättävän paljon vakinaisen henkilökunnan näkemyksistä.

Asiakkaiden epäasiallista kohtelua pitivät alle 45-vuotiaat päälliköt sekä yleisempänä että pahempana ongelmana kuin iäkkäämmät kollegansa. Nuorimmat päälliköt erosivat muusta vastaajajoukosta siten, että he pitivät tehtävien laiminlyöntiä ja sitoutumisen puutetta harvinaisempina kuin toiset, ja vanhimmat palopäälliköt puolestaan arvioimalla epälojalisuuden työtovereita kohtaan selvästi yleisemmäksi ongelmaksi kuin muut. Lällä on muissakin tutkimuksissa havaittu olevan merkitystä virkamiesten käsityksiin epäeettisen toiminnan yleisyydestä. Nuoret virkamiehet havaitsivat selvästi herkemmin epäeettisiä toimintamalleja ympäristössään ja he myös puuttuvat niihin kärkeämmmin kuin vanhemmat kollegansa (Virtanen 1991, 354 – 355).

Kuten jo edellä todettiin, tehtävien laiminlyönti ja sitoutumisen puute oli sekä yleisin että vakavimmaksi koettu ammattieettinen ongelma, ja lisäksi selvästi keskimääräistä tyypillisempi ilmiö nimenomaan suurimmissa toimintayksiköissä. Tätä taustaa vasten hiljattain lanseerattu suurpalokunta-ajattelu sisältää riskejä (Aluejaoista tarkemmin, L 1214/2001). Nimenomaan silloin kun perinteikkäitä vanhoja palolaitoksia kerätään yhteen saman sateenvarjon alle, on hyvä tiedostaa mahdollisten sitoutumisongelmien monet muodot ja vaikutukset. Toisaalta eettiset kriisit ovat myös mahdollisuuksia: eettiset arvot ovat niin kiinteä osa yksilöä, että niitä on vaikea tunnistaa ja tiedostaa. Työyhteisöä kohdanneen akuutin kriisivaiheen jälkeen kriisiä edeltäneen ajan arvot on tavallista helpompi yksilöidä ja tehdä niihin muutoksia.

Arvoarvostelmat ovat lähtökohtaisesti suhteellisen pysyviä, ja jo työelämässä olevaan henkilökuntaan vaikuttaminen on vaikeaa. Eettisten

normien omaksuminen on niin pelastusalalla kuin muuallakin työelämässä ensisijaisesti koulutuksen aikana tapahtuvaa formaalia ja informaalista sosiaalistumista, ja tämän tehtävän tiedostaminen on ensimmäinen edellytys siinä onnistumiselle.

VIITTEET

¹ Etiikkakeskustelun taustoista laajemmin, ks. esim. Aaltonen & Junkkari 1999, 19 – 35; Brytting 1998, 13 – 15; Donaldson & Dunfee 1994, 252 – 254; Bowman 1998, 27 – 28.)

² Lakimiesliitto on antanut "Lakimiehen eettiset ohjeet" (ks. <http://www.lakimiesliitto.fi>, 1.3.2000), Lääkärit ovat vuodesta 1997 tehneet lääkäriiiton Hippokrateen valan pohjalta muokkaamaan lääkärivalan (valateksti nähtävillä osoitteessa <http://www.laakariliitto.fi> 29.2.2000), papit antavat kirkkojärjestyksen 5 luvun 6 §:n mukaisen pappislupauksen (lähteissä Julistus kirkkojärjestykseksi ...), Sosiaalilyöntekijöiden Colombossa vuonna 1994 hyväksytyyn alan kansainväliseen eettiseen julistukseen perustuvista eettisistä periaatteista enemmän, ks. Sosiaalilyöntekijöiden liitto 1999, 3 – 9, Pohjoismaiden psykologeilla on ollut jo 1980 – luvulta lähtien ammattieettiset periaatteet, jotka on vuosina 1996 – 1997 muokattu Euroopan psykologiiton (EFPPA) Meta Code -ohjeiston mukaiseksi (ks. Suomen Psykologiiliitto <http://www.psyli.fi>), insinööriliitto on muotoillut jäsentensä eettiseksi ohjeeksi tarkoitetun Arkhimedeen valan (valateksti nähtävillä osoitteessa <http://www.insinooriliitto.fi>, 29.2.2000), upseerien etiikasta tarkemmin, ks. Lukkari 1999, 42 – 45 ja Puheenvuoroja upseerin arvomaailmasta 1999, 66 – 81.

³ Tässä hyveellä tarkoitetaan jalona pidettyä päämäärää tai ominaisuutta, joka antaa valmiuden valita ja toimia oikein. Moraalisten hyveiden ohjausvoimasta enemmän, ks. Jackson 1996, 55 – 76.

⁴ Kysely toteutettiin syksyllä 1998. Kyselyn tekohetkellä rivissä oli 359 kunnallista palopäällikköä ja kysely lähetettiin heille kaikille. Muut kuin kunnalliset palopäälliköt – esimerkiksi suurten teollisuuslaitosten, lentokenttien ja VR-yhtiön palopäälliköt – rajattiin tutkimusjoukon ulkopuolelle. Kyselyn palautti 250 vastaajaa, eli vastausprosentiksi muodostui 70. Kadon näkökulmasta vastaajajoukko rinnastuu varsin hyvin koko vastaajajoukkoon. Kato kohdistui erityisesti alle 2000 asukkaan kuntien päälliköihin, ja pienille kunnille tyypillisten sopimuspalokuntien varassa operoivien kuntien päälliköihin. Koska pienimmissä kuntakokoluokissa myös potentiaalisia vastaajia oli eniten, säilyi aineiston edustavuus kadosta huolimatta hyvänä. Keskimääräinen vastaaja oli 48-vuotias, peruskoulun tai vastaavan peruskoulutuksen saanut palomestari, joka johti puolivakinaista palokuntaa. (Puolivakinaisella palokunnalla tarkoitetaan tässä palokuntaa, jossa työskentelee sekä ammatti- että vapaaehtoishenkilökun-

taa.) Palopääällikkökokemusta vastaajille oli kertynyt keskimäärin 14 vuotta. Yllättävä piirre vastausjoukossa oli ruotsin- ja kaksikielisten palopääällikköiden hyvä edustus (8 % koko vastaajajoukosta). Näin sen vuoksi, ettei ruotsinkielistä pääällystökoulutusta ole Suomessa toistaiseksi järjestetty.

⁵ Vastausten voimakkaan polarisoitumisen vuoksi on summamuuttujien testauksessa käytetty ainoastaan jakaumasta riippumattomia testejä. Jäljempänä lyhenne MW viittaa Mann-Whitneyn U-testiin ja KW Kruskal-Wallis -testiin

⁶ Ks. esim. Kaprow 1991, 99; Lewis ym. 1999 [online]; Rhodes & Moseley 1999, [online]; White 1996 [online]. Whiten artikkelissa on ääniesimerkkejä palomiestä, jotka sytyttävät tahallaan tulipaloja voidakseen esiintyä sankareina.

LÄHTEET

- Aaltonen, Tapio & Junkkari, Lari: Yrityksen arvot ja etiikka. Porvoo – Helsinki – Juva: WSOY, 1999.
- Allinniemi, Jouko: Toimi varmasti. Palokuntien etiketti ja suhdetoimintaopas. Suomen Palopäälystöliitto: Helsinki, 1996.
- Brytting, Tomas: Moral Support Structures in Private Industry – The Swedish Case. *Journal of Business Ethics*, Vol. 16, N:o 7, May 1997, s. 663 – 697.
- Brytting, Tomas: Företagsetik. Malmö: Liber Ekonomi, 1998.
- Bowman, James S.: The Lost World of Public Administration Education: Rediscovering the Meaning of Professionalism. *Journal of Public Affairs Education*, Vol. 4, Number 1, 1998, s. 27 – 31.
- Donaldson, Thomas & Dunfee, Thomas W.: Toward a Unified Conception of Business Ethics: Interactive Social Contracts Theory. *Academy of Management Review*, Vol. 19, No. 2, 1994, s. 252 – 284.
- Grant, Nancy K. & Hoover, David H.: Fire Service Administration. Quincy, Massachusetts: National Fire Protection Association (NFPA), 1994.
- Greenwood, Ernest: Attributes of Profession. *Social Work*, Vol. 2, No. 3 / 1957. Sivunumerointi perustuu uusintapainokseen, joka on julkaistu teoksessa Vollmer, Howard M. & Mills, Donald L. (eds.): Professionalization.: Englewood Cliffs – New Jersey: Prentice-Hall, 1966. s. 10 – 19.
- Jackson, Jennifer: An Introduction to Business Ethics. Blackwell Publishers, Oxford (UK) and Cambridge (USA), 1996.
- Julistus kirkkojärjestykseksi, säädös numero 1055 / 1991.
- Julin, Erik: Något angående organiserande utaf frivilliga Brandkorporer i Finland. Åbo Tidningar N:o 36 / 1838.
- Juuti, Petri: Suomen palotoimen historia. Helsinki: Sisäasiainministeriö, 1993.
- Kaprow, Miriam, Lee: *Magical Work: Firefighters in New York*. *Human Organizations*, Vol. 50, No. 1, 1991, s. 97 – 103.
- Kultgen, John: *Ethics and Professionalism*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1988.
- Lahdesmäki, Ari: Apulaisoikeusasiاميةheltä moitteet pelastuslaitokselle palomestarin yksityisestä sairaankuljetuksesta. *Helsingin sanomat*, 26.2.2000, s. B 11.
- Langlois, Catherine C. & Schlegemilch, Bodo B.: Do Corporate Codes of Ethics Reflect National Character? *Journal of International Business Studies*, 1990, Vol. 21, s. 519 – 540. [online]
- Leusch, Herbert: In Harm's Way. *Fire Chief*, Vol. 43, Number 4, 1999, s. 56 – 59.
- Lewis, Carol W. & Tenzer, Morton J. & Harrison, Tony: The Heroic Response to Terror: The Case of Oklahoma City. *Public Personnel Management*. Vol. 28, Winter 1999, s. 617 – 635. [online]
- Lukkarin, Matti: Käsityksiä upseerietiikasta. Teoksessa *Ajatuksia upseerin arvomaailmasta*. Helsinki: Kadettikunta ry, 1999. s. 42 – 45.
- National Fire Protection Association NFPA 1021, Standard for Fire Officer Professional Qualifications, 1992 ed. Quincy, Massachusetts.
- Nuoreva, Vilho: Suomen palontorjunnan historia. Helsinki: Kotimaankirja Oy, 1980.
- Pavalko, Ronald M.: *Sociology of Occupations and Professions*. Itasca, Illinois: F. E. Peacock Publishers, 1971.
- Puheenvuoroja upseerin arvomaailmasta. Teoksessa *Ajatuksia upseerin arvomaailmasta*, Helsinki: Kadettikunta ry, 1999. s. 66 – 81.
- Reynolds, Mary Ann: Professionalism, Ethical Codes and the Internal Audition: A Moral Argument. *Journal of Business Ethics*, 24 / 2000, s. 115 – 124.
- Rhodes, J. David & Moseley, Matt: The Rescue. *Fire Engineering*, June 1999, Vol. 152, s. 83 – 86. [online]
- Schein, Martin: Johdanto. Teoksessa Hannikainen Lauri (toim.): *Eettiset säännöt*. Turku: Abo Akademin ihmisoikeusinstituutti, 1992. s. 2 – 5.
- Sosiaalityöntekijöiden liitto: Sosiaalialan ammatillisen työn eettiset periaatteet ja toimintatavat. Helsinki: Sosiaalityöntekijöiden liitto, 1999.
- Suomen Palopäälystöliitto: Palo- ja pelastustoimen eettiset periaatteet. Julkilausuma 22.5.1997.
- Suomen Palopäälystöliitto: 112 Pelastustoimen käsikirja 2000. Helsinki: Suomen Palopäälystöliitto, 2000.
- Virtanen, Turo: Välineellinen virkamiespätevyys ja virkamiesten koulutus. Virkamiesten välineellistä pätevyyttä ja sen riittävyyttä koskevien käsitysten suhteesta peruskoulutukseen valtion ja kuntien hallintovirkamiehillä. Tampere: Tampereen yliopisto, 1991. Julkishallinnon julkaisusarja N:o 1 / 1991 A.
- White, Ellen Emerson: Profiling Arsonists and Their Motives: An Update. *Fire Engineering*, March 1996, Vol. 149, s. 80 – 86. [online]